

Change-Management - ZVG

Die häufigsten Fehler in Zielvereinbarungsprozessen

Es werden nicht Ziele vereinbart, sondern Tätigkeiten

Zielvereinbarung wird mit operativer Planung verwechselt

Ziele werden nicht vereinbart, sondern verordnet

Es findet kein Dialog statt.

Die Führungskraft mischt sich in die operative Umsetzung der Ziele ein

Übernahme von Verantwortung wird verhindert.

Es gibt nur quantitative Ziele: Umsatz, Einsparungen, Ausschussquote

Soziale Kompetenzen werden vernachlässigt oder als irrelevant betrachtet.

Es gibt keine klaren Unternehmensziele als Ausgangspunkt

Jeder Bereich schaut nur auf sich - nicht auf seine Funktion fürs Ganze.

Die vereinbarten Ziele werden horizontal nicht abgeglichen

Keiner weiß, was der andere tut - Prioritäten und Mittel sind nicht abgestimmt.

Die Zielerreichung wird nicht überwacht und kontrolliert

Im Nachhinein wird begründet, warum die Ziele nicht erreicht werden konnten. Es gibt weder Belohnung noch Sanktion - das Ganze ist völlig ohne Belang.

Zielvereinbarung ist nicht vernetzt mit Personalentwicklung

Die Gespräche stehen zusammenhanglos nebeneinander und werden lediglich vom aktuellen Tagesgeschäft dominiert.

Es wird versucht, auftretende Konflikte abschließend zu lösen.

Andere wichtige Arbeits- und Themenbereiche fallen unter den Tisch.

verändert nach Doppler & Lauterburg, 1995 und Prof. Dr. C. Nowak, 2008